Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 1869 de 2008

DIRECTORIO DE LA EMPRESA "FRIPUR"

Pesca, procesadora de Pescado

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 19 de noviembre de 2008

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Tabaré Hackenbruch Legnani.

MIEMBROS: Señores Representantes Eleonora Bianchi, Ivonne Passada y Roque F. Ramos Espíndola.

DELEGADOS DE SECTOR: Señores Representantes Pablo Abdala y Álvaro Delgado.

ASISTEN: Señores Representantes Alba M. Cocco Soto, Gustavo A. Espinosa y Gonzalo Novales.

INVITADOS: Por el Directorio de FRIPUR, contador Enrique Mallada, delegado ante los consejos de Salarios-CIPU; doctora Adriana Fernández, integrante del directorio; contador Marcelo Molina, Gerente General; doctor Alberto Flores, Asesor Jurídico y doctor Héctor Coniberti, Jefe de Servicio Médico.

SEÑOR PRESIDENTE (Hackenbruch Legnani).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados tiene el gusto de recibir a la doctora Adriana Fernández, integrante del Directorio de FRIPUR; al contador Enrique Mallada, delegado a los Consejos de Salarios CIPU; al contador Marcelo Molina, Gerente General; al doctor Alberto Flores, asesor jurídico, y al doctor Héctor Coniberti, Jefe del Servicio Médico.

Agradecemos también la presencia del señor Diputado Novales, miembro de la Comisión de Derechos Humanos, que también estaba invitada a participar de la sesión de trabajo del día de hoy.

Como sabrán, hubo una serie de denuncias por parte del sindicato de la pesca y algunas denuncias mediáticas que todos hemos visto en los medios de comunicación, y es de estilo de esta Comisión que una vez que recibe a una parte se invita a la otra para poder escuchar las diferentes opiniones sobre el mismo tema. Agradecemos mucho la presencia de ustedes porque tenemos claro que la citación no es obligatoria, así que es un gusto que estén acá. Supongo que habrán recibido la versión taquigráfica y que tendrán una idea de cuáles son las denuncias concretas.

SEÑOR MOLINA.- El agradecimiento es nuestro por que nos hayan cursado esta invitación que nos va a permitir aclarar una serie de aspectos y denuncias que están plasmadas en el documento que nos hicieron llegar.

Antes que nada, queremos explicar el fundamento de cómo está conformada esta delegación de FRIPUR. El criterio que aplicamos fue que estuvieran presentes todas aquellas personas de la empresa que están vinculadas a las cuestiones laborales relacionadas en ese documento; por lo tanto, somos los directos protagonistas que hacen a las relaciones laborales en FRIPUR. La razón de esto es tratar de precisar los distintos tópicos tratados en ese documento. Nos parece que, frente al nivel de agravios e inexactitudes que se han plasmado en él, no hay mejor forma de aclarar esto que ir mirando los distintos aspectos que se han manejado.

En resumen, hay cuatro grandes puntos. En primer lugar, se hacen consideraciones generales sobre las relaciones laborales y la política de recursos humanos llevada adelante en general por la compañía. Luego, se pasa de ese tono de denuncias y agravios infundados a ciertas consideraciones sobre aspectos del Consejo de Salarios, que también vamos a tratar de precisar. Se hacen también menciones concretas a actuaciones ante la Administración, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por distintas convocatorias que ha tenido la empresa ante denuncias realizadas por el sindicato. Por último, se tocan aspectos inherentes a la seguridad industrial, en concreto, al Banco de Seguros del Estado.

Previamente a profundizar en cada uno de esos aspectos, quisiera hacer algunas precisiones. No queremos caer en grandes generalidades ni en grandes frases vacías de contenido: maltrato, dictadura patronal, campo de concentración, que cuando las analizamos en los distintos ámbitos que corresponde y vaya si lo hemos hecho durante todos estos años de la actual administración, vemos que están carentes absolutamente de contenido. Por eso, vamos a tratar de ir a cada una de las áreas para dar las explicaciones del caso.

Se ha tratado de hacer un planteo en términos de bueno o malo, de confrontar todas aquellas bondades que tiene la empresa y que no pueden ser dejadas de lado porque forman parte de la realidad, con una actitud perversa en el manejo de los recursos humanos. Acá hay una empresa con más de treinta años de trayectoria, una empresa exitosa, que tiene acceso a los mejores mercados. Todos los uruguayos nos enorgullecemos de ver los productos de FRIPUR en las góndolas de los principales supermercados del mundo. Hay productos desarrollados por uruguayos que han sido fruto del estudio y del esfuerzo de innovación que nos ha permitido conquistar esos mercados.

Estamos orgullosos de tener la mejor flota pesquera que existe en el Atlántico suroccidental; tenemos las mejores instalaciones fabriles. Y si se quiere creer que todo esto se puede lograr a través de un mal manejo de los recursos humanos, de tratar a la gente como si fuera un campo de concentración, nada más falto a la verdad. Todas estas cosas que hemos dicho las hemos logrado con el principal recurso que tiene la empresa, que es su personal. La empresa lo visualiza como su recurso más importante; no hay nada más importante en FRIPUR que su gente, y es clave del éxito y del sitial de privilegio que hemos logrado en estos años.

La política de recursos humanos va mucho más allá de una relación o un acuerdo puntual con un gremio en un momento determinado. Esta es una cuestión permanente, que se trabaja día a día con el conjunto de todos los trabajadores que componen nuestra fábrica. Las mejoras para los trabajadores tienen que ser un motivo de orgullo para la empresa y de alegría para los gremios, que defienden sus intereses. En el caso que nos ocupa, parecería que es una molestia saber que el personal de FRIPUR cuenta con las mejores instalaciones, los mejores baños, las mejores condiciones de trabajo, los mejores salarios. Hoy, un trabajador de FRIPUR gana más del 30% por encima del laudo establecido en el Consejo de Salarios, y eso es una molestia. No debería serlo, pero lamentablemente es así y no nos cabe a nosotros juzgarlo.

El salario de los trabajadores de FRIPUR no necesitó de Consejo de Salarios para tener un crecimiento. En el período 2001-2005, cuando todos los salarios de la actividad privada se deterioraron por las condiciones que todos conocemos, en FRIPUR hubo un crecimiento del salario real, y eso hace a una política laboral, a una política de recursos humanos. | No se puede hacer la ayuda social que se realiza en FRIPUR ni atender caso a caso las necesidades de sus trabajadores si es un campo de concentración. Tanto duelen ese tipo de apreciaciones que no solamente afectan a este Directorio o a quienes estamos representando al Directorio de la empresa. Con este tipo de palabras se está agraviando a los trabajadores de FRIPUR, que no son,

necesariamente, quienes les han hecho este tipo de denuncias. Pensar que FRIPUR manipula dos mil quinientas voluntades es menospreciar al trabajador uruguayo.

Tal vez no quede bien que nos estemos halagando, pero nos preguntamos si el razonamiento no debe ser exactamente el inverso. El hecho de que sea una empresa en la cual trabajan dos mil quinientos operarios y no ha tenido huelgas, paros ni ocupaciones, lleva a pensar que tiene un adecuado manejo de sus recursos humanos y trata de mejorarlo día a día. Con errores y virtudes, tratamos de mejorarlo día a día y protegerlo todos los días porque, como decíamos al inicio, es el principal valor que tiene la empresa; nada de lo que tenemos lo logramos sin nuestros trabajadores.

Quería hacer estas precisiones y me gustaría que quienes me acompaña vayan dando respuesta a las distintas afirmaciones que se han hecho en el documento en los diferentes ámbitos.

SEÑOR FLORES.- Soy abogado de la empresa, asistí a su inauguración en mayo de 1977 y el Directorio me contrató en julio de ese año. Es decir que hace treinta y un años que soy el abogado de la empresa; mi estudio es quien la asesora, pero quien participa personalmente soy yo, en compañía de mi hijo desde que se recibió, hace cinco o seis años. Por lo tanto, creo conocer la empresa desde adentro, desde todos sus sectores, sé quiénes la conforman, cómo está integrada, cómo trabaja, etcétera.

Durante dicho lapso he asesorado y asistido a FRIPUR en forma continua e ininterrumpida en todas las actuaciones, citaciones, expedientes, ya sea judiciales o extrajudiciales, en cualquier materia. Puedo decir que parte del nombre que tengo lo he ganado en base a la actitud y forma de trabajar que ha tenido la empresa a la cual asesoro. FRIPUR tiene un prestigio en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo menos en los ámbitos en los cuales me muevo, que son los de asesoramiento y conciliaciones. Jamás, en treinta y un años, dejé de asistir a una audiencia ni jamás llegué tarde.

Además, puedo decir que con dos mil quinientos trabajadores puede ser que al día de hoy tengamos cuatro juicios iniciados contra FRIPUR, y cuatro más citados en garantía por el Banco de Seguros, pero por un tema que no es un reclamo contra la empresa.

En lo referente específicamente al ambiente laboral, he sido consultado a lo largo de estos treinta y un años, y lo soy, sobre la mayoría de las situaciones que puedan entrañar sanciones o egresos de los trabajadores, y en cada caso he participado analizando el hecho concreto, antigüedad del trabajador involucrado, cargo, foja personal. Ello me ha servido en mi vida profesional. El anterior Gerente General a quien sucedió el contador Marcelo Molina era el señor Humberto García Barrios, quien desempeñó ese cargo en FRIPUR durante muchos años se retiró con más de ochenta, y él me enseñó de lo cual me siento honrado cómo analizar un planteo de cualquier naturaleza, ya sea de que un trabajador ha llegado tarde, faltó en forma injustificada, etcétera, dándome una cosmovisión y formándome en un área en la cual no tenía experiencia. En consecuencia, he tenido directa participación en todas las denuncias efectuadas por el SUNTMA, a las que se hizo referencia por parte del sindicato en la sesión de esta Comisión. Cada vez que concurrí a una audiencia no fui contratado para ella sino que asistí como parte integrante de la empresa de la cual me honro de formar parte.

Sobre dicho aspecto cabe realizar los siguientes comentarios. El comité de base de FRIPUR fue creado en julio de 2006 por lo que es de reciente creación, no existiendo ningún tipo de antecedentes de denuncias por alegados malos tratos con anterioridad a dicha fecha, sin perjuicio de que a esa altura ya habían pasado por la empresa muchos trabajadores. Posteriormente a su creación, he sido citado en veintiuna ocasiones entre el 1º de octubre de 2007 y el 25 de setiembre de 2008, lo cual significa un año. En tres de ellas pedí a la DINATRA prorrogar la audiencia porque me estaban citando el día anterior y yo ya tenía otra audiencia, o tenía algún problema que me impedía asistir. Pero de esas veintiuna citaciones concurrí personalmente a dieciocho. Y tengo todas las fechas, que van desde el 1º de octubre de 2007, cuando fue la primera, hasta el 25 de setiembre de 2008. Anteriormente, de 2006 hasta 2007 creo que solo fui citado una o dos veces.

En dichas instancias, al principio por falta de experiencia, cada vez que había una denuncia que se presentaba por escrito nosotros tomábamos conocimiento de ella, la analizábamos en el momento y las abogadas del Poder Ejecutivo labraban una especie de acta que no se firmaba, en la que resumían la posición de las partes. Con posterioridad solicité que, dado que las denuncias eran formuladas en forma escrita, se me permitiera evacuarlas de la misma manera, es decir, que se me confiriera vista de ellas y yo presentara los descargos por

escrito. En esas instancias se procedió a refutar todas y cada una de las infundadas denuncias presentando ante las autoridades del Poder Ejecutivo y los representantes del sindicato a quien les llevaba copia de todo lo que decíamos, los hechos tal y cual sucedieron en cada caso, justificando y avalando el procedimiento de la empresa al amparo de la normativa vigente.

Con relación a la inspección llevada a cabo por parte del Ministerio es decir, por parte de la Inspección General de Trabajo a la que se aludió en la versión taquigráfica que nos hicieron llegar, cabe señalar que son equivocados los porcentajes manejados por los representantes del sindicado en ocasión de exponer su denuncia ante esta Comisión. | Durante la referida inspección concurrieron varios Inspectores creo que fueron siete en forma conjunta, quienes eligieron al azar, por ellos, 70 trabajadores de la lista; además de interrogarlos a ellos, interrogaron a la capataz de planta y a la encargada de turno, efectuándoles un interrogatorio previamente confeccionado por la Inspección General del Trabajo. Ese interrogatorio que duró varios días se realizó sin la presencia de ningún representante de la empresa ni se nos entregó copia de las declaraciones ni de las actas que se iban realizando.

Para no ser tedioso, simplemente, voy a enumerar tres o cuatro de las preguntas que formulaban los Inspectores. Esto es textual. ¿Personalmente, considera usted que recibe por parte de sus supervisores y personal jerárquico un trato correcto? ¿Cómo considera el ambiente laboral en el que desempeña sus tareas? ¿Ha escuchado a la encargada Fulana de Tal dirigirse con malos modos, en forma insolente o con amenazas al personal? Estas son, textualmente, algunas de las preguntas que formularon en los días en que se desarrolló el interrogatorio. De los 70 funcionarios entrevistados, más del 85% respondió que consideraba que el ambiente de trabajo en la planta de FRIPUR era correcto y aceptable ¡más del 85%! y estaba conforme con el trato recibido por la empresa, siendo equivocados, por lo tanto, los números o porcentajes esgrimidos por los representantes del sindicato al formular sus alegaciones ante esta Comisión días pasados. El 15% restante no respondió en forma contraria sino que existen respuestas ambiguas o confusas, siendo menos del 8% el porcentaje de los encuestados que manifestó que el ambiente de trabajo era malo. No es que no me preocupe el 8%; me preocupa también el 1%. Simplemente, estoy aludiendo a algunas de las tantas cosas que se dijeron acá que no son ciertas. Por supuesto, esto está en la Inspección General del Trabajo; están las actas y el expediente del cual nos dieron vista y nosotros evacuamos.

Esto demuestra en forma indubitable que los supuestos hechos denunciados por el SUNTMA ante esta Comisión y otros medios resultan falsos y reñidos con la realidad. Si fuera verdad tan solo una ínfima parte de lo denunciado por el sindicato en conceptos tales como "campo de concentración", "persecución y acoso moral al trabajador", "represión", "maltrato", "dictadura empresarial", "acoso antisindical" o "autoritarismo", el resultado de la encuesta efectuada por el Ministerio hubiera sido muy diferente.

Por motivos que no alcanzamos a comprender, el sindicato pretende crear una falsa imagen del ambiente laboral dentro de FRIPUR, intentando menoscabar la buena reputación justamente ganada durante más de 31 años de exitosa trayectoria, imputando vehementemente hechos que no se ajustan a la realidad. Son falsas, injustificadas, las alegaciones vertidas en estas actuaciones.

Cada vez que hubo una denuncia ante la DINATRA, la forma en que se contestó fue haciendo una investigación directa de los hechos, con la participación de las personas involucradas, a quienes yo interrogué. Es decir que cuando presenté los descargos, no fue por oídas sino por lo que me decían las personas que ellos decían que habían participado del hecho

También son infundadas las denuncias formuladas ante el Ministerio e, inclusive, ante algunos medios de comunicación masiva. FRIPUR es y continuará siendo una empresa líder y modelo, tanto a nivel nacional como internacional, cuyos productos son reconocidos mundialmente, ocupando mano de obra calificada de más de 2.500 trabajadores, a los que se les abona fiel y puntualmente. En estos 31 años nunca nunca se atrasó una sola vez el pago de los salarios, que se hace en dos períodos por mes: un anticipo y un pago. Nunca recibí una intimación de pago de ninguna naturaleza, y tenemos 27 barcos. ¡Nunca, nada, absolutamente! Se ha abonado fiel y puntualmente los mejores salarios del sector. Todo ello no se podría lograr si fuera cierto tan solo una mínima parte de lo que, infundadamente, se ha denunciado.

Antes de agradecer que me hayan permitido hablar, quiero decir que lo que se manifestó aquí me agravia a mí, a la empresa y a los trabajadores, y en modo alguno es cierto. Esto no es porque esté la empresa acá, sino porque yo lo viví.

SEÑOR MALLADA.- Soy el representante de la Cámara de la Industria Pesquera del Uruguay en los Consejos de Salarios y, simplemente, quiero agregar algo respecto a lo que se dijo en cuanto a que la empresa no tiene voluntad de diálogo y que rebajó los salarios de los trabajadores.

Desde que se instalaron los Consejos de Salarios, estuve en cada una de las convocatorias, representando a CIPU y, por supuesto, a FRIPUR, que la integra junto con otras empresas. Es más, en el primer Consejo de Salarios en cuanto a plantas se refiere, hubo un acuerdo total. No fue una votación o una propuesta del Poder Ejecutivo que, a veces, se votan a favor por compromiso; no, fue un acuerdo legítimo en el que participaron los trabajadores representados por el SUNTMA y también aquellos que integran las distintas plantas, con el asesoramiento de la doctora Camarano, del SUNTMA y del doctor Parrilla, del PIT-CNT, se llegó a un acuerdo con las Cámaras. También estaba CAPU, que integra los Consejos de Salarios. Es decir que fue lo que llaman en este ámbito un convenio colectivo.

De manera que ya en la primera convocatoria hubo acuerdo. Y fíjense en qué consiste el acuerdo: en reconocer que la empresa FRIPUR no había tenido pérdida salarial no solo en los cinco años anteriores era un objetivo recuperar un 22% o 23% sino en los casi 20 años transcurridos de 1988 a 2005. El PIT-CNT hizo estudios, se analizó el salario que se cobrara en 1988, cuál era el pago por hora y el mínimo, cuál era el salario que pagaba FRIPUR y cuál era el que estaba vigente a la fecha de esos Consejos de Salarios. Y se acordó, en un sistema de franjas porque la pesca es muy variada que las empresas que estuvieran pagando niveles de tercera franja salarial no debían pagar ningún porcentaje por concepto de recuperación. Eso está en el convenio colectivo de 2005 y ustedes lo pueden ver o se lo hacemos llegar. De manera que ya en la primera instancia de negociación colectiva se reconoció que había empresas que no habían tenido pérdida salarial y que no tenían nada que recuperar. Entre ellas estaba FRIPUR, principalmente.

En 2006 se denuncia que no hubo voluntad de diálogo. No fue así, se discutió durante tres meses una serie de condiciones solicitadas por los gremios. Pero lo increíble es que lo que solicitaron los gremios en 2005, 2006 y hoy aquí traje la plataforma del SUNTMA son cosas que a FRIPUR no le tocan. Vean lo variado del sector. |Piden un botiquín y un lugar para atender a alguien si se lastima, ropa de trabajo y herramientas dos equipos en lugar de uno, como figura en el convenio de 1988, una recuperación de un 7% en los salarios bajos. Si quieren pueden pedir un 15%, un 20% o un 30% y a FRIPUR no le toca. El salario mínimo antes de la negociación era de $ 31,50 la hora; al 30 de junio de 2008, FRIPUR pagaba $ 43, hoy paga $ 46 o $ 47 y está en valores de 33,5 del salario mínimo del sector. No se puede decir que no hay voluntad de diálogo cuando todo lo que piden FRIPUR ya lo da, y lo da desde hace años. Entonces, eso no es verdad y se manifiesta fundamentalmente porque en el sector captura no ha habido acuerdo. Pero el hecho de que no exista acuerdo no quiere decir que no hay voluntad de diálogo. Hemos concurrido a cada una de las bandejas del sector captura: calamar, merluza negra. Siempre estuvo presente la Cámara de Industrias Pesqueras del Uruguay. No se llegó a un acuerdo fundamentalmente en sectores del fresco, pero eso no quiere decir que los trabajadores que integran ese sector no tienen condiciones de trabajo dignas ni salarios dignos. Está vigente el Decreto Nº 1406, que ha tenido su trascendencia ya que cuando este Parlamento derogó la Ley Nº 15.523 quedó como sustento de aquellos que no tenían convenio colectivo. En ese Decreto se reflotan todas las condiciones de trabajo que estaban en el convenio colectivo de 1988, todas las condiciones de trabajo que FRIPUR respetó siempre reitero: siempre a pesar de no tener relaciones síndico patronales con el SUNTMA en ese período. ¿Y qué establece ese Decreto? Mejores condiciones que las que hoy tienen acordadas en los convenios colectivos con la otra Cámara, con la CAPU. Mientras ese convenio colectivo de 1988 establece que se genera un día de licencia cada nueve, hoy los convenios colectivos vigentes para la merluza establecen un día cada once trabajados. También establece un sistema de remolque donde pagan la remuneración como si la captura del buque remolcado fuera completa; hoy, el convenio colectivo de la CAPU establece un pago por hora por el período en que toma la amarra y lo deja en puerto. Es decir que la negociación colectiva que se hizo en el sector en ausencia de los Consejos de Salarios no dio al sector mejores condiciones y hoy nadie puede decir que un trabajador de FRIPUR gana una parte peor por no haber llegado a un acuerdo con el SUNTMA. Mientras en el convenio colectivo de la CAPU se establece el 0,98% para el marinero, FRIPUR paga 0,98607% además de brindar las condiciones que ya expresé en cuanto a licencia y demás beneficios. Entonces, decir que no ha habido voluntad de diálogo, es falso; decir que no ha habido acuerdo, es correcto; decir que por ese no acuerdo los trabajadores de FRIPUR ganan menos, también es falso.

En una de las instancias de las declaraciones del señor Vignolo, con respecto a la captura se refiere expresamente al año 2005. No quiero aburrir a la Comisión, pero debo expresar cómo es el sistema de remuneración de la captura. Se basa en un porcentaje de parte; es el viejo sistema tradicional de decir que la

remuneración es a la parte, o sea que la captura se distribuye entre las partes, que antes eran tres: el barco, el armador y los tripulantes. De ahí surge el origen del concepto. Cuando se llega a 2005 y no hay acuerdo, el Poder Ejecutivo dicta un Decreto en el que se establece que en ausencia de convenio colectivo se deben aplicar las normas del Decreto de 1988 para captura. Establece un incremento del 5%, que es un aumento de la parte que tiene el trabajador en el valor de la captura, y que la captura se regulará por la publicación de la Marine Fisheries de Boston, que se denomina Boston Blue Sheet, en la que se establece un valor de referencia de bloque de merluza, de filete de merluza. Ese valor de referencia no es un invento de FRIPUR sino que está establecido en el Decreto de 1988 y se regula con 0,92 asociado a un valor político que se fijó. Pues bien, cuando sale el Decreto Nº 1406 se aumenta la parte en un 5% y el valor del Boston Blue Sheet baja en junio es el valor que se aplica a julio de 1,08 a 1. Si se analiza porcentualmente la baja de 1,08 a 1 se comprobará que baja más de lo que aumenta la parte. O sea que teóricamente tendría que haberse dado una rebaja en el salario del valor captura; sin embargo FRIPUR no lo aplicó. Simplemente, no hubo un aumento resultante de la multiplicación de una parte aumentada en el 5% por un valor que decreció en un porcentaje mayor a ese 5%. Acá se denuncia que FRIPUR bajó un 10% y que por lo tanto rebajó un 5% a sus trabajadores; ello figura en la versión taquigráfica. Eso es falso. Y es intencionalmente falso. Porque cuando uno miente de esta forma tan grosera tiene simplemente la intención de manifestar cosas sobre alguien que no puede demostrar de otra forma.

Para dar una idea a la Comisión, el valor del Boston Blue Sheet en 1988 estaba en 0,92; en 1993 estaba en 0,84; en agosto de 1994 estaba en 0,87; en abril de 1996 estaba en 0,96; llegó a 1,13 en octubre de 1998; en setiembre de 2003 bajó a 1,08 y en junio a 1. No es invento de FRIPUR decir que el Boston Blue Sheet baja o sube, pero acá no les dicen que por el sistema que paga FRIPUR, que es del año 1988, cuando hubo un aumento de 1 a 1,175 FRIPUR lo pagó y lo hizo al mes siguiente, no en un sistema en que los aumentos o las rebajas se diluyen en el tiempo, llevándolo en seis meses o haciendo una especie de colchón en su evolución. Tampoco les dicen que en marzo de 2007, de 1,175 bajó a 1,10 y FRIPUR no bajó el precio del valor captura que le paga a sus tripulantes. Luego volvió a subir a 1,175. Simplemente, lo que hizo FRIPUR fue no bajarlo y, por lo tanto, cuando volvió a aumentar quedó en el mismo valor. Hoy la crítica es que desde 2006 FRIPUR no tocó el valor captura. ¿Qué quiere decir esto? Que no bajó. Y si los señores Diputados analizan la otra comisión de precios, la que está en convenio colectivo con la otra gremial que se llama CAPU, en setiembre de 2007 el valor máximo de captura de la merluza entera llegó a 401 y hoy está en 386. Quiere decir que a los trabajadores de los buques merluceros de la empresa CAPU, el valor captura les bajó, y eso no se dice acá. Se puede decir que FRIPUR no toca el valor captura. Es verdad: no lo toca a la baja, pero lo toca al alza, cada vez que así lo dicen los valores de Marine Fisheries.

Estos aspectos que estoy exponiendo y que quieren dar a la empresa una imagen de que no respeta los convenios colectivos firmados otrora o lo que rige o los Decretos del Poder Ejecutivo es totalmente falso. Esto está al alcance de la Comisión cuando cada integrante así lo requiera.

SEÑOR CONIBERTI.- Soy Jefe del Servicio Médico, médico, especialista en medicina de trabajo, técnico prevencionista y estoy a cargo de la parte de seguridad industrial de FRIPUR y medicina ocupacional hace más de treinta años.

Como técnico voy a tratar de dar informaciones muy concisas y técnicas acerca de lo que se manifestó vinculado con mi área de trabajo.

En primer lugar, FRIPUR es la única empresa nacional que se creó teniendo un departamento de seguridad industrial; antes de que ocurriera un accidente muy desgraciado en la pesca, la empresa ya tenía su departamento de medicina ocupacional. Esto motivó que el Banco de Seguros del Estado diera un premio a FRIPUR, junto a otras empresas, que eran las únicas que tenían desde su inicio programas de seguridad industrial exitosos.

En la versión taquigráfica, evidentemente, figuran declaraciones de personas que tienen muy poco conocimiento técnico del tema. Por ejemplo, se manifiesta que los accidentes en FRIPUR son menores al 1%; ojalá lo fueran, ya que no es así. Los accidentes se miden por dos índices internacionales. Uno mide el número de accidentes por un millón, sobre las horas hombre trabajadas, que en FRIPUR está en el orden de setenta. Ese valor da la relación entre las horas trabajadas y los accidentes. Nuestra meta es llevar ese valor por debajo de cincuenta. La media nacional es alrededor de cien o más.

Pensar que se puedan ocultar los accidentes es ridículo, porque cuando eso pasa, solo habría accidentes graves. Es decir, se puede ocultar a alguien que se hizo un tajo, pero no a alguien que se murió. En ese sentido, FRIPUR tiene una ausencia prácticamente de accidentes graves, habida cuenta de la cantidad de gente que emplea y la maquinaria compleja que utiliza.

Desde que estoy en FRIPUR cada vez que se va a comprar un equipo, se toman ciertas precauciones. Por ejemplo, se va a traer una sierra parecida a la que utilizan los carniceros que vale 40% más, pero tiene una serie de mecanismos de seguridad increíbles, que hace que la aparente improtegible sierra de carniceros sea absolutamente segura para manipular. Asimismo, cuando se está haciendo un proyecto de planta, se estudian las salidas de emergencia que debe haber, que no tiene que haber, qué gas refrigerante se usará, etcétera. Para que se tenga una idea, por seguridad industrial se cambió una sala de máquina de amoníaco a freón, lo que debe haber costado varios cientos de miles de dólares. Eso se hizo por seguridad. A su vez, ahora se hizo un depósito nuevo, que llevó todo un análisis técnico para saber qué tipo de equipo se compraría, qué gas refrigerante se usaría, cómo serían los autoelevadores que trabajarían adentro, ya que si una persona fuera a trabajar adentro habría que tratar que el autoelevador fuera calefaccionado. Como los depósitos refrigerados son áreas muy caras, porque hay que mantenerlo refrigerado, se genera un corredor único; es como que todas las estanterías se mueven y abren un corredor único. Si en el momento que se está cerrando ese corredor único se tira un sombrero, se para automáticamente todo, para que el personal no corra riesgos.

Todo esto ha motivado que tengamos índices bajos, no tanto como quisiéramos, pero sí bajos. Además, existe un grupo de seguridad integrado por obreros, enfermería, algunos jefes. Asimismo, hay un sistema que se llama "De aviso a riesgo", que consiste en un formulario que llenan las personas cuando detectan un riesgo, que se pasa a un listado maestro de tareas, se pone fecha de cuando se va a terminar y todo pasa por un análisis, inclusive de la inversión que se hará y se van solucionando todos los riesgos que se van detectando.

Existen políticas en otros sentidos. Por ejemplo, FRIPUR es la única empresa del país que tiene una política de fomento a la lactancia materna, una sala de extracción de leche, un sistema por el que las madres que quieran donar su excedente de leche al Banco de Leche Humana lo pueden hacer. Hay heladeras para tales efectos. Inclusive, tengo un certificado del Banco de Leche Humana en el que se resalta las ventajas que existen en FRIPUR. Este caso ha sido presentado en congresos latinoamericanos de fomento de la lactancia materna como la única empresa de ese porte que lo hace. Hay mucha gente que hace muchas cosas para que las cosas no ocurran, y eso no lo hacen solo los Jefes o los Directores, sino toda la organización. Cuando se dice que ese sistema funciona en base a la mentira, se está tratando de mentirosa a mucha gente.

Hay mucha gente que hace las cosas muy bien. Por ejemplo, hace poco hubo una especie de congreso sobre lactancia materna, al que asistió la Embajadora de España, la señora Ministra de Salud Pública y fue invitado FRIPUR, pero no fue el Directorio a representar a la empresa, sino madres que habían donado leche en nombre del Directorio. Se dio la oportunidad a las verdaderas protagonistas, a las que realmente hacían posible esto, para que participaran.

Por otra parte, se habla de ocultar y se dice que la persona que está en período de prueba si va al Banco de Seguros del Estado, se la echa. Como no está dentro de la política de la empresa y no tenía idea de lo que estaba ocurriendo, si realmente existía una relación numérica entre un factor y otro, pedí a la Oficina de Personal que me diera un listado de un año con el personal estaba en estas condiciones. Acá figura que doscientas siete personas en período de prueba se presentaron en el Banco de Seguros del Estado y no se confirmó obviamente por otras causas, porque si fuera parte de una política de la empresa estos no serían los números a veintisiete. Si esa fuera la política de la empresa, seríamos altamente ineficientes. No tiene ninguna relación la presentación ante el Banco de Seguros del Estado con la confirmación o no en el trabajo.

A veces la gente es sensible a decir que en la empresa las condiciones de seguridad son muy malas; es algo que políticamente rinde sus frutos. Quienes hacemos este tipo de trabajo sabemos que esa así, y además nos importa muy poco. Lo que nosotros debemos mostrar son resultados, índices, y quienes hacemos este tipo de trabajo nos gusta la matemática, porque nuestra satisfacción no está en saber si Fulanito no se accidentó, porque es imposible saberlo, sino en lograr índices cada vez menores. Esos índices de la empresa, comparados internacionalmente, son muy buenos y, obviamente, son mucho peores de los que queremos lograr.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Antes que nada, quiero decir que recibimos la versión de la empresa con mucho interés, que le asignamos el valor que le corresponde, porque sin duda, como surge claramente de la versión taquigráfica, cuando compareció el sindicato se planteó una serie de denuncias y se formularon afirmaciones graves.

Por lo tanto, era menester conocer la opinión empresarial y, en ese sentido, tomar la versión con la seriedad que corresponde y asignar la validez que tiene. Desde ese punto de vista, tenemos que actuar con mucha cautela y ponderar los argumentos de una de las partes y de la otra antes que sacar conclusiones precipitadas.

En ese sentido, creo que también será muy importante escuchar la versión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que, por otra parte, fue severamente cuestionado por el SUNTMA por una suerte de eventual inacción u omisión ante los hechos que, por lo menos el sindicato, consideraba graves y violatorios de las libertades sindicales.

Sería importante profundizar en dos o tres aspectos de la versión que acaba de dar la empresa que, repito, tenemos que valorar y agradecer porque ha sido muy exhaustiva con relación a los temas que se plantearon.

Uno de los aspectos tiene que ver, precisamente, con la Inspección General del Trabajo. El señor asesor letrado hacía referencia a que en dieciocho oportunidades concurrió al Ministerio convocado por él, a los efectos de intervenir en distintas denuncias que el sindicato habría formulado. La pregunta concreta es en qué terminaron esas gestiones; es decir, si se trató solamente de una comparecencia de la empresa y después el trámite se archivó o si hubo algún tipo de inspección o de presencia ministerial en el ámbito de la empresa. Nos parece que eso es medular, que involucra a la empresa y también al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su condición de policía laboral, que ha sido severamente imputado y tendrá que venir también a levantar esas imputaciones. Este es un tema importante sobre el cual pediría una explicación aclaratoria.

En segundo lugar, más allá de que entiendo que el tema estuvo implícito en la versión que acaba de dar la empresa, aquí hubo afirmaciones concretas de despidos antisindicales que habrían involucrado a personas cercanas al sindicato e, inclusive, a familiares de dirigentes sindicales tanto del comité de base de la empresa como del sindicato de la rama de actividad. Sobre eso también pediría alguna aclaración o precisión, porque me parece que, además, es en interés de la empresa que eso ocurra.

Finalmente, un último aspecto que, de pronto, no hace al fondo de las denuncias o afirmaciones del SUNTMA, pero me parece interesante conocerlo ya que estamos aquí reunidos, tiene que ver con la política salarial. Ha habido una explicación también muy minuciosa en cuanto a que la empresa habría cumplido largamente con sus obligaciones salariales, incluso ha pagado por encima de los laudos. Concretamente, me interesa saber repito: esto no califica en ningún sentido pero nos parece un antecedente que vale la pena tener cuál fue el resultado de la actual ronda salarial. Capaz que se dijo, pero pediría que se reiterara desde el punto de vista del grupo específico al cual pertenece la empresa FRIPUR. Por ahí escuché que en algunos de los sectores de la actividad hubo acuerdo y en otros no; me parece que sería interesante saber cuál fue el resultado final de esta ronda salarial, entre otras cosas porque dentro de poco, el día 3 de diciembre, tendremos la señor Ministro aquí para hacer una evaluación al respecto, y todos sabemos que esta ronda ha sido bastante particular por distintas circunstancias, pero ha sido más accidentada que las anteriores.

SEÑOR FLORES.- En cuanto a la primera pregunta, pido disculpas por no haberlo aclarado en oportunidad de haber estado en uso de la palabra; lo tenía escrito pero, a veces, en el entusiasmo uno habla y no dice lo que tiene escrito.

Voy a hacer referencia a dos aspectos. Una cosa son las veces que nos citó la DINATRA por el sindicato, que fueron veintiuna, en las cuales se formularon los descargos y en ninguna oportunidad ¡en ninguna! hubo acción alguna de reintegro o reinstalación ni tampoco acción de amparo. Me refiero a la ley sindical. Si en alguna de ellas hubo alusión a algún tipo de despido de alguien por un tema antisindical, no hubo ninguna acción administrativa ni judicial ¡ninguna! de reintegro o reinstalación ni tampoco acción de amparo.

La segunda parte de la primera pregunta se refiere a la actuación de la Inspección General del Trabajo que, con un cuerpo inspectivo de siete u ocho inspectores, estuvo varios días. No terminó con ninguna intimación, con ninguna sanción, multa o especie alguna; o sea que a partir de esa actuación inspectiva a la cual se nos

confirió vista no hubo ninguna acción sancionatoria para la empresa. Esto es con relación a la primera pregunta formulada por el señor Diputado Pablo Abdala.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- ¿Se labró actas de eso?

SEÑOR FLORES.- Hay acta y un expediente que tiene el número 14.688/2006.

SEÑOR DELGADO.- Saludo a la delegación que nos visita.

Con respecto a la pregunta que hacía el Diputado Pablo Abdala a la empresa y contestaba el doctor Flores, se ha dicho que la Inspección General del Trabajo realizó interrogatorios a más de setenta trabajadores y que no hubo ninguna consecuencia como acto administrativo. No hay sanciones previstas o notificadas a ustedes. ¿Hay en curso en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social algún expediente sobre la empresa FRIPUR por represión sindical?

SEÑOR FLORES.- Que yo tenga conocimiento, no hay ningún expediente en trámite. Desconozco si hay alguna denuncia presentada en estos días; si la hay, yo no he sido notificada. No tengo conocimiento de ningún expediente por el cual pudiera recaer algún tipo de sanción.

No sé si fui claro.

SEÑOR DELGADO.- Está bien.

SEÑOR FLORES.- La segunda pregunta del Diputado Pablo Abdala la va a contestar la doctora Fernández.

SEÑORA FERNÁNDEZ.- En la versión taquigráfica que se nos hizo llegar, los representantes del SUNTMA aluden a que, en una actitud antisindical, hemos despedido a sus familiares. Eso es falso; no es así. No es política de la empresa. Nosotros tenemos 2.500 funcionarios; es imposible saber quién es o no familiar de los representantes del SUNTMA.

Por otra parte, por la razón del artillero, es impensable que hubiéramos tenido la actitud de despedir a familiares directos de miembros del sindicato y que no se nos haya citado por eso, que no hayamos sido amonestados o que no se nos haya exigido el reintegro, cosa que no sucedió.

En el caso del señor Amaro, pedí un listado y en FRIPUR hubo más de ochenta funcionarios de apellido Amaro. Si hubiera sido como dicen, los tendríamos que haber despedido a todos. Esa es otra de las tantas falsedades que se han dicho sobre la empresa

En cuanto a la hermana del señor Vignolo, hubo una transacción en un acuerdo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que, evidentemente, el sindicato también estaba desconociendo.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- ¿Eso está documentado?

SEÑOR MOLINA.- Lógicamente.

Cabe agregar que si pensamos que se despide o se llega a una transacción con un funcionario egresándolo de la empresa en conocimiento de que sea hermana del Presidente del sindicato, lo primero que tendría que existir es una reacción de rechazo a ese tipo de medida. Por el contrario, no teníamos la más mínima idea de que esta señora fuese hermana del señor Vignolo. En esos momentos, hasta desconocíamos que el señor Vignolo fuera integrante al menos formalmente del SUNTMA y tuviera una hermana trabajando en la empresa, pero más allá de todas esas consideraciones, no nos parece razonable que se haga mención a un caso en el cual hubo una transacción entre las partes y el egreso fue acordado, por el cual la persona recibió la indemnización correspondiente. Nada de eso debería haber sucedido si lo que se estaba tomando era una medida de corte antisindical, nada menos que contra la hermana del Presidente del sindicato.

SEÑOR MALLADA.- Se realizó una pregunta en cuanto al nivel salarial de acuerdo con la última ronda y tengo en mi poder la documentación. En este caso no se llegó a un acuerdo como convenio colectivo. Hubo una propuesta del Poder Ejecutivo, que recogió la negociación de los tres meses, analizó en qué puntos estábamos más o menos de acuerdo y aportó una fórmula económica que finalmente fue aceptada por todas las partes. El documento dice que no existiendo acuerdo, y a propuesta del Poder Ejecutivo, se puso a votación y resultó aprobada por unanimidad, inclusive por el sindicato. ¿Qué quiere decir esto? Que quizás no conforme a todas las partes.

Yo decía que esto no molesta a FRIPUR porque lo que se da allí la empresa ya lo paga. Pero hay un aspecto que debemos tener en cuenta y es que en 2005 se reconoció que FRIPUR no bajó el poder adquisitivo de sus trabajadores; no tuvieron pérdida de salario real. Por lo tanto, no tuvo necesidad de recuperar según la intención del Poder Ejecutivo con respecto al anterior período de gobierno. Pero entonces nosotros siempre nos negamos a que se nos fijara o impusiera un porcentaje de recuperación que en realidad no era recuperación sino crecimiento. Y esa fue la dificultad en 2006. En ese caso el Poder Ejecutivo impuso un porcentaje de crecimiento a aquellos salarios que no habían perdido, y por eso no hubo acuerdo. Hoy no cometimos el mismo error, ni nosotros ni el Poder Ejecutivo. Se recogió todo lo negociado y se incorporaron nuevas cláusulas que no afectan a FRIPUR porque la empresa ya está dando eso. Debo aclarar que también hay otras empresas del sector, algunas de la CAPU, que también pagan bien. Pero a las empresas de la franja tres, aquellas que pagan los salarios mayores y están reflejadas en el convenio, se les impuso un porcentaje del 0,75% semestral, que implica un 1,5% anual. Es decir que de esta forma con estas imposiciones, como yo las llamo el Poder Ejecutivo ha logrado hacer crecer un 6% el salario de la franja tres en lo que va del período de gobierno. Hubo un 1% en 2006, un 1,75% en la extensión que se hizo en 2007 y ahora un 1,5% anual por los próximos dos años. Si acumulan esos porcentajes da el valor que mencioné. Eso es lo que hubo con respecto a las plantas en la última ronda.

En cuanto al resto de las bandejas, refiriéndonos al sector captura, hay convenios colectivos vigentes. Es decir que la convocatoria de esta ronda al sector captura no fue para fijar el salario a quienes trabajan en ese sector. Simplemente, considerando los convenios colectivos vigentes, se pidió la homologación. Como son convenios de empresas que no siempre abarcan a la totalidad del sector, la intención del sindicato y del Ministerio, con la que estuvimos de acuerdo, fue extender las medidas a todo el sector, ya que eran condiciones razonables. ¿Para qué? Para futuros emprendimientos. Si mañana viene una nueva inversión en ese tipo de captura ya tendrá las reglas de juego establecidas con carácter general.

En lo único en que no hubo acuerdo fue en el sector merluza; concretamente en la merluza fresca que, como decía, posee condiciones que no tiene el convenio colectivo, mejores a las que se firmaron en el convenio colectivo con la CAPU.

Este sistema de remuneración a la parte comenzó en el año 1988, y debo aclarar que en FRIPUR que es la empresa que tiene los mejores barcos, ya que capturan más, rompen menos, tienen mejores artes de pesca y más motor el porcentaje de parte es menor que en barcos de peores condiciones. Siendo el porcentaje menor el que tenía que pagar FRIPUR en 1988, era 0,79. Hoy el convenio de CAPU establece 0,98 y FRIPUR paga 0,98607. Es decir que nadie se ha perjudicado por la falta de acuerdo, además de las otras condiciones que he explicado. Estas son las condiciones en materia salarial que tiene el sector hoy.

SEÑORA PASSADA.- Saludo a la delegación de representantes de la empresa FRIPUR. He escuchado con mucha atención todos los planteos que nos hicieron los distintos integrantes de la delegación y también he leído con detención todas las denuncias que se han hecho, no solo con respecto a FRIPUR sino a la pesca como tal, por parte de los distintos sindicatos de base que tiene dicho sector.

Creo que el tema de fondo por el cual realizamos la convocatoria por lo menos así lo entiendo personalmente no es el salarial. Considero que ese camino fue abordado como lo escuchábamos ahora en los Consejos de Salarios.

Sí me consta que hay varias denuncias presentadas en la Inspección General del Trabajo. Y también me consta que esa Inspección, frente a las denuncias presentadas por el SUNTMA, aconseja que el relacionamiento entre la empresa y los trabajadores sea abordado en los Consejos de Salarios. Esto quiere decir que hay un problema; yo hoy no puedo dirimir cuál, pero algo hay. No podemos hacer presunciones. Creo que debe de ser uno de los abordajes y técnicas que debe de tener la empresa y me consta que también

el propio Ministerio, en materia de relacionamiento; debe mejorar o analizar qué mecanismos se pueden utilizar.

También me llama la atención que el SUNTMA voy a decir algo que quizás resulte cómico, siendo un sindicato que me consta que afilia a cualquier pez que ande por el camino con pinta humana, solo tenga treinta afiliados en una planta de dos mil quinientos trabajadores. Quizás tenga que mejorar la política de afiliación del SUTMA pero la realidad es que de 2.500 trabajadores tiene 30 afiliados.

En los últimos meses hubo despidos y me quedaron claros los motivos por los cuales los trabajadores hicieron la denuncia de los familiares a los cuales después se les concretó el despido correspondiente.

Lo que estoy planteando acá para mí no es nuevo. Lo hablé con el empresario, el señor Fernández, cuando tuve oportunidad de visitar la empresa, en mi despacho y en algún otro lugar de la vida política. A él le manifesté mi preocupación por el relacionamiento de la empresa y, fundamentalmente, de los mandos medios con los trabajadores y, en especial, con las trabajadoras. Creo que ese es un tema que hay que abordar. No creo que se solucione solamente por el mecanismo de la denuncia. Se soluciona si existen las voluntades para que eso suceda.

Dejo planteadas dos preocupaciones. Quisiera tener una respuesta aunque sé que no la puede dar el ámbito empresarial: no es algo menor que un sindicato fuerte se podrán compartir o no sus metodologías, esas son las herramientas que se da el propio sindicato tenga 30 afiliados en 2.500 trabajadores. Algo no está bien; no porque no se afilie el resto, porque tienen voluntad y libertad de hacerlo. Insisto: conozco las características de este sindicato creo que todos las conocemos y sus mecanismos de afiliación. No reconozco las condiciones en que están en la empresa y lo que hoy planteaba el médico asesor y técnico prevencionista porque lo pude ver. Sin embargo, creo que el tema pasa por otro lado. Eso es lo que nos preocupa y que no se abordó en los Consejos de Salarios. El tema se vuelve a no tratar cuando eso fue lo que aconsejó la Inspección General del Trabajo.

Entonces, volvemos al principio: algo hay. Se debe analizar la manera de buscar salidas sin prejuicios porque para abordar temas que hacen al relacionamiento en materia laboral o las condiciones en que se desarrolla una tarea muy compleja, fundamentalmente por mujeres, no me gusta discutir con fundamentalismos, me gusta que el tema se aborde sin prejuicios de ningún lado.

SEÑORA BIANCHI.- Quiero agradecer su disposición y la información que han brindado.

Creemos que los representantes de la empresa y de la Cámara empresarial ante el Consejo de Salarios nos permitieron tener una mirada del estado de la empresa y de las relaciones y condiciones en la negociación en el Consejo de Salarios. Por eso mismo, acompañando en parte lo ya planteado, me gustaría saber qué opinión les merece, desde la empresa, la organización sindical de base, es decir, su desempeño como representante de los trabajadores, la importancia que ella tiene en los vínculos con la empresa y si esto colabora con la política empresarial general. Quisiera saber, en su opinión, cómo se construye esto desde la representación de los trabajadores en particular, desde el comité de base de la empresa porque, sin duda, eso colaboraría no solo creando un vínculo fluido con el SUNTMA, sino con el desempeño que puede tener la política empresarial. Digo esto porque, tal como señalaron, hay algunas políticas empresariales que redundan en el beneficio de la sociedad y, quizás, de las trabajadoras pero, más allá de una política de orden empresarial hacia la sociedad, también podría beneficiar el relacionamiento con la organización de los trabajadores. Me parece importante conocer esa opinión para ver de qué manera se puede interactuar positivamente en este sentido.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera saber cuántos trabajadores de la empresa están en el sector captura y si tienen alguna otra política de responsabilidad social además de la de lactancia no solo para el medio ambiente y la inserción de la empresa en la sociedad sino para los trabajadores.

También tengo alguna pregunta genérica en cuanto a los mercados a los que están exportando, si se están explorando nuevos mercados, qué horizonte hay en cuanto a la explotación de los recursos pesqueros del Uruguay, si son sustentables o si hay algún problema de ese tipo a corto plazo. Y quisiera saber cuáles son los motivos por los cuales FRIPUR no integra la CAPU.

También hubo una denuncia puntual que me preocupó: que solo una vez durante el horario de trabajo se permite ir al baño a las mujeres.

SEÑORA COCCO SOTO.- Algunas de las inquietudes que tenía ya fueron planteadas. Sin embargo, quiero remarcar y profundizar algunas.

Quiera saber si existe organización de base, más allá del sindicato del SUNTMA y de que solo 30 de los 2.500 trabajadores de FRIPUR están afiliados, y si esos 30 tienen posibilidades de ejercer sus derechos sindicales, si hay cartelera gremial y libertad dentro de la empresa para comunicarse con el resto de los trabajadores.

Tenemos denuncias respecto a la prohibición de ir al baño. Ocurre que en un horario tan extenso es muy probable que no sea suficiente con ir una sola vez.

Con respecto a la lactancia materna, me parece muy bien que se aporte a los bancos de leche pero quisiera saber si hay una sala de amamantamiento. Sé que hay una sala para la extracción de leche, pero es una buena práctica aconsejada a nivel nacional e internacional que las trabajadoras amamanten a sus hijos directamente por la relación que ello establece y no solo que se extraiga la leche para aportarla a un banco o a su propio hijo.

SEÑOR MOLINA.- Voy a tratar de responder a alguna apreciación que hizo la señora Diputada con respecto al SUNTMA, a su trayectoria. Creo que lo hizo muy delicadamente pero haciendo mención a un sindicato pesado como ese...

SEÑORA PASSADA.- ¡Perdón! Soy muy respetuosa de las organizaciones sindicales y empresariales. Le pediría, por un tema de equilibrio, que no interprete lo que yo quise manifestar.

Gracias.

SEÑOR MOLINA.- Tengo que interpretarlo para poder responder. Cuando me refiero a "pesado" no lo menciono como un descalificativo sino en el sentido de un sindicato con trayectoria, con movilización y que se hace sentir en los ámbitos en que se deba hacer sentir. Reitero, realmente me es imposible responder si no interpreto lo que la señora Diputada quiso decir.

Interpretando eso, tal vez mal interpretado la señora Diputada me lo podrá aclarar después, la primera reflexión, que tratamos expresamente de obviar en todas nuestras intervenciones previas, es que este sindicato, lamentablemente, tiene una trayectoria que todos conocemos y que se conoce en todos los ámbitos nacionales que directa o indirectamente involucran al relacionamiento laboral, partiendo del propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Como hay que ser respetuoso de las organizaciones sindicales, yo no quisiera entrar en calificativos sobre el comportamiento que ha tenido el SUNTMA; simplemente debo decir que tenemos grandes discrepancias con su conducta, con la forma en que opera, y de eso hay múltiples, innumerables ejemplos en la vida del sector pesquero nacional.

El segundo tema: no está en nosotros dar la representatividad o legitimación que el SUNTMA debe tener en la gente. Indudablemente, su mayor o menor grado de adhesión lo ha logrado en función de sus estrategias y demás, lo cual no nos cabe a nosotros juzgar. Pero no compartimos el hecho de que la empresa tenga un problema porque el SUNTMA tenga mayor o menor número de afiliados. Directamente no lo compartimos porque la empresa no tiene un problema, la empresa trabaja, la empresa tiene a su gente feliz de trabajar en FRIPUR, conforme con las condiciones de FRIPUR. Somos respetuosos de todos los derechos gremiales, pero de ninguna forma somos responsables de los logros o no logros que tenga el SUNTMA.

En el otro orden de cosas a lo cual tampoco queríamos hacer mención pero me veo en la necesidad de hacerlo, el Diputado Pablo Abdala preguntó acerca de los resultados de las intervenciones en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y el doctor Flores aclaró cuál fue el resultado de esas actuaciones. Cuesta creer que tengamos un Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que nos ha citado en el último año más que en toda la historia de FRIPUR, defendiendo los intereses de la empresa. Parecería acá que la única verdad es: satisfacemos y reafirmamos los dichos de estos señores que representan al SUNTMA o todo el resto del

universo está equivocado. Me cuesta creer que con la política que ha llevado adelante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el grado de citaciones y demás que ha tenido sobre la empresa, pueda pensarse o decirse directamente como se dice acá, porque se falta el respeto absolutamente a todo el mundo que hay un Ministro, un Director de Trabajo, una Inspectora Nacional de Trabajo que están defendiendo los intereses de una empresa en forma totalmente arbitraria.

Sobre las otras puntualizaciones o preguntas, en particular las formuladas por el señor Presidente, aclaramos que desde su origen hay dos grandes gremiales de cámaras empresariales. Por un lado está la CAPU, la Cámara de Armadores Pesqueros del Uruguay, que en su origen solamente tuvo buques pesqueros. Por otro lado, existe la Cámara de Industrias Pesqueras del Uruguay, que nuclea no solo a aquellas empresas que tienen el sector captura exclusivamente, sino instalaciones en tierra y, a su vez, buques pesqueros. El devenir del tiempo ha hecho que esas dos Cámaras subsistan y confluyan al mismo tiempo. En ambas Cámaras también existen empresas que tienen inversión en tierra. Lamentablemente, esa Cámara, que ha recorrido un historial de acuerdos y de convenios colectivos permanentes, a pesar de que en alguna medida estos han sido económicamente más favorables, tiene la triste experiencia de que nada y absolutamente ninguno de esos convenios le ha dado la posibilidad de trabajar con tranquilidad y en forma continua.

Respecto al número de empleados en los buques, en los de FRIPUR trabajan alrededor de cuatrocientas personas, entre personal titular y suplente.

SEÑOR PRESIDENTE.- En la Comisión hemos estado evaluando en más de una oportunidad una problemática con relación a que para el ingreso al puerto las personas tienen que estar afiliadas al sindicato. En este caso, ¿cómo hacen para ingresar al puerto esos cuatrocientos trabajadores que no están afiliados al sindicato?

SEÑOR MALLADA.- Para ingresar al puerto precisan un carné que lo puede tramitar la empresa.

Lo que el señor Presidente plantea tiene otro sentido: para poder trabajar en los buques de pesca precisan un papelito amarillo; de lo contrario, el barco no sale. Ese papelito se lo da el sindicato.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Qué significa ese papelito amarillo?

SEÑOR MALLADA.- Significa que las empresas no tienen la libertad de elegir a sus tripulaciones. El poder de decisión no existe. El Capitán no puede elegir. Figura en la versión taquigráfica que el SUNTMA le da o no tripulación a las empresas pesqueras y eso lo hace por un sistema interno de manejo quizás por eso el calificativo por el cual aquel que no va, que no milita, que no está en la bolsa de trabajo, no puede tripular en los buques pesqueros. Para ir al buque pesquero precisa que el SUNTMA le dé un papelito amarillo, que es exigido por el delegado de la barcada para poder ingresar al barco. |Este es el sistema de manejo de personal que existe en los buques de la Cámara, CAPU, y es el que no hay en FRIPUR, por el que el capitán elige libremente y puede decir si un tripulante le sirve o no.

El contador Molina señaló que no se respetan los convenios, y es cierto. Si se analizan los convenios se advertirá que dice que el tripulante podrá elegir su buque eso también figura en el convenio de CAPU, y que el capitán y el armador podrán elegir el tripulante. Sin embargo, eso no existe; se sienta como un principio, pero no se cumple. Esto es verdad. Inclusive, creo que hubo denuncias en esta Comisión de Legislación del Trabajo de un tripulante, quien dejó de trabajar en FRIPUR, y no pudo embarcar más. Es decir, su libertad de trabajo se vio acotada por haber trabajado en FRIPUR, y quien no quiera ver esto, no quiere ver la realidad que se vive en los barcos pesqueros del Uruguay.

SEÑOR PRESIDENTE.- En esta Comisión algunos trabajadores han denunciado que no pueden ingresar al muelle, donde aparentemente se elige a las personas para embarcar.

SEÑOR MALLADA.- Muchas veces las bolsas de trabajo no están en el SUNTMA sino en el muelle, porque en el zarpe de los buques de costa, si faltara un tripulante a último momento, se toma a uno del

muelle, pero en el muelle solo están quienes autoriza el SUNTMA. Quienes no son autorizados por el SUNTMA no pueden trabajar en esos buques.

Esto no quiere decir que no tengan carné para entrar al puerto; pueden tener.

SEÑORA PASSADA.- Quisiera finalizar el asunto por el cual fue convocado el Directorio de FRIPUR. No me opongo a discutir otro tema e, inclusive, a invitarlo nuevamente para abordar otro tema, ya que la Comisión lo tiene agendado en una gran carpeta.

No quise hacer un juicio sobre la organización sindical. Comparto que las manifestaciones de los trabajadores vinculadas con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no fueron acertadas ni compartidas, porque esta Cartera, a través de su departamento de inspección, lo que busca en materia de relaciones laborales es el equilibrio.

Por eso, me interesa aclarar, más allá de las convocatorias que se hicieron a la inspección me consta que fueron más de setenta; no todas respondieron lo mismo, y el cuestionario y las respuestas fueron variadas, que en esta evaluación se detectó: un problema en las relaciones laborales. Cuando hablé de que había un problema, no quise decir que el problema fuera el SUNTMA, sino que se detecta que hay un problema, y eso es lo que hay que abordar.

Me interesa sobremanera que esto quede claro. Se podrá compartir o no, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha puesto el tema de las relaciones laborales sobre la mesa.

SEÑOR MALLADA.- Quizás treinta afiliados en FRIPUR puedan parecer poco, pero en general el SUNTMA en el sector planta tiene poca adhesión

Por mi profesión, he trabajado en otras plantas y puedo afirmar esto. Ello no obsta a que el SUNTMA, a través de los pocos afiliados que tiene en FRIPUR y del comité de base que tiene en la planta, tenga reuniones bipartitas, inclusive con una integrante del Directorio, que es la doctora Fernández, y con los doctores Coniberti y Flores, quienes participan, junto con el Jefe de Recursos Humanos de la empresa

El mismo Presidente, el señor Núñez, que internamente tiene esa relación laboral, fue quien negoció conmigo este convenio colectivo y vino a esta Comisión, y esto consta en la versión taquigráfica.

Es decir, las relaciones existen, tanto internas hablo del sector plantas como en el Consejo de Salarios.

Los otros aspectos que decía que deberían estar en la discusión de los Consejos de Salarios, no figuran en la plataforma del SUNTMA, y sinceramente no sé si tendrían solución en ese ámbito porque su finalidad primordial son los salarios, discusión a la que se han sumado otros aspectos, y nosotros los hemos incluido. Podrá tenerse otra interpretación acerca de lo que deba tratarse en esos Consejos, pero básicamente tienen esa finalidad.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Quiero referirme a un aspecto que introdujo el doctor Mallada, que tiene que ver con las posibilidades de los trabajadores no sindicalizados de embarcarse, aspecto que hace al tema que estamos analizando, por lo menos en su visión más amplia, porque sin duda está vinculado con las relaciones laborales y la relación entre el sindicato y la empresa, entre otras. Si bien este asunto no forma parte de las denuncias que formuló el sindicato, constituye una denuncia que realizaron trabajadores independientes contra el sindicato, que inclusive atrajo nuestra atención cuando compareció el SUNTMA a plantear sus denuncias.

Me interesa saber si efectivamente esto es así, porque estaríamos ante la confirmación, por lo menos por parte de uno de los principales operadores pesqueros si su versión se confirmara, de que la autorización para embarcar depende de la decisión de la organización sindical y la alternativa de trabajar debe pasar por el consentimiento de los dirigentes sindicales, y eso es preocupante y grave y no debe pasar por alto el interés de esta Comisión.

De cualquier manera, si es verdad que existe un nivel de sindicalización bajo en la empresa, que inclusive alcanza al personal embarcado, quiero saber de qué manera el sindicato incide en esta decisión o por qué incide en ella, si estamos hablando de ciudadanos que no están afiliados al sindicato. Es decir, quiero saber con qué criterio se decide, porque todo parece demasiado extraño. Por un lado, se dice que la empresa tiene un nivel de sindicalización muy bajo y, por otro, a la hora del embarque parecería que el sindicato sigue teniendo injerencia en decidir quién embarca y quién no, aun cuando estaríamos frente a un universo de cuatrocientos trabajadores que no estarían sindicalizados o, por lo menos, no estarían afiliados al SUNTMA. Entonces, en ese caso, el criterio dejaría de ser estar afiliado o no al sindicato y supongo que pasaría por otras consideraciones bastante ininteligibles o indescifrables desde el punto de vista objetivo, porque aprobar o no a alguien que esté o no afiliado al sindicato, puede no ser compartible, pero es un criterio objetivo; en caso de que ni siquiera estén afiliados, ¿cuál sería el criterio? Tal vez el capricho. | No presumo ni prejuzgo, pero me da la impresión de que estamos en el plano de lo kafkiano, de lo surrealista, y pediría que se me hiciera alguna aclaración al respecto.

SEÑOR MOLINA.- Quedan algunos puntos sin tocar.

Con respecto a lo que pregunta el señor Diputado Pablo Abdala, tal vez nosotros no seamos los más apropiados para darle las explicaciones en cuanto a quién puede embarcar o no, porque tenemos la suerte de no vivirlo en carne propia. Los cuatrocientos trabajadores de FRIPUR trabajan en nuestros barcos estando afiliados o no, siendo blancos o negros, pura y exclusivamente por elección de los capitanes y los gerentes del área correspondiente de nuestra empresa. La empresa tramita la posibilidad de acceder al puerto a desempeñar sus actividades específicamente para sus trabajadores.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ustedes tienen un código de acceso a la página web en la cual colocan los datos de los trabajadores que tienen la posibilidad de darle el carné de acceso al puerto por un período. ¿Es así?

SEÑOR MOLINA.- Supongo que la instrumentación en detalle debe de ser muy similar a lo que usted me dice. Es claro que en nuestro caso gozamos de libertad en la elección de nuestros trabajadores; nadie nos determina quién puede embarcar en nuestra flota. No sucede lo mismo por lo que está en nuestro conocimiento en el resto del sector pesquero nacional, y eso es algo que se da por la vía de los hechos no por cuestiones de derecho. Creo que podría ser mucho más explícito en la materia que la agremiación CAPU se explayara en las dificultades que tiene en ese sentido.

No sé si queda claro.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Está bien.

SEÑOR MOLINA.- Nos quedaban dos o tres puntos que es muy importante mencionar.

Una de las Diputadas que se retiró recientemente preguntaba si aparte del programa de lactancia y demás teníamos sala de amamantamiento. Es correcto; se cuenta con la sala correspondiente. Se pregunta si hay cartelera sindical y por supuesto que la hay.

Algo que no podemos dejar pasar es el tema de la ida al baño, porque es algo tan sensible lo que se dice, que merece una aclaración. A este respecto, voy a ceder la palabra a la doctora Fernández para que les aclare el tema del baño y la frecuencia de la concurrencia del personal femenino.

Quiero agregar mi complacencia por las últimas palabras que dijo la Diputada Passada con respecto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Muchas veces, desde nuestra visión empresarial discrepamos con el Ministerio, entendemos que en muchas oportunidades sus actuaciones están desconociendo, en cierta forma, una trayectoria laboral, pero no podemos dudar de la moral de sus integrantes y nos complace totalmente. Es algo que todos debemos destacar y fortalecer.

SEÑORA FERNÁNDEZ.- Por supuesto que la gente puede ir al baño. Es impensable que algún trabajador uruguayo esté dispuesto a trabajar en una empresa donde no se le permita algo tan básico y

esencial como ir al baño cuando lo necesita. Como nuestras líneas de producción son continuas y cada funcionaria realiza una operación, hay un sistema establecido por el cual, cuando una persona informa que tiene necesidad de ir al año, se le da un relevo, es decir que otra trabajadora se pone en su lugar. Es más: en los casos que sabemos que tienen alguna dificultad, que están padeciendo alguna enfermedad o reciben algún tratamiento por el cual tienen necesidad de ir con más frecuencia al baño, esas funcionarias cuando nos lo informan son las que van al baño primero o con más asiduidad.

En lo que tiene que ver con los mercados, nosotros exportamos a la mayoría de las regiones del mundo, en mayor medida a la Unión Europea, adonde enviamos productos desarrollados por nuestros propios técnicos e ingenieros, que van directamente al consumidor a través de las cadenas de supermercados. Me parece importante recalcar esto, porque acá se descalificó a nuestra empresa, y cuando este año Uruguay estuvo suspendido del listado de autorizados a exportar a la Unión Europea como fue de público conocimiento, no mandamos a ningún funcionario al seguro de paro, a pesar de que casi el 80% de nuestras exportaciones tienen ese destino. Seguimos dando trabajo a todos nuestros trabajadores, a pesar de que no podíamos realizar la mayoría de nuestras exportaciones, y eso me parece importante, porque habla del concepto que hoy decía el contador Molina, es decir, de la capacidad empresarial como un todo. Nuestro principal recurso son los trabajadores, es el recurso humano, y por eso lo cuidamos. En esta instancia de varios meses sin poder exportar a nuestro principal mercado, mantuvimos a todos la fuente de trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Como estamos con todo este problema de la caída de la bolsa y demás, me preguntaba si se está explorando algún mercado alternativo ante la complejidad que estamos viviendo.

SEÑOR MOLINA.- Realmente, en este momento se está viviendo tal incertidumbre en el mundo que nos resulta difícil poder sacar conclusiones propias y cuanto más dar un diagnóstico al respecto.

¿Qué estamos viendo? Una alarma generalizada. ¿Cuánto responde a una cuestión coyuntural y cuánto a un problema de fondo? Lo desconocemos. Como decía la doctora Fernández, si bien exportamos a todas partes del mundo, siempre nos caracterizamos por hacer productos con alto valor agregado y vender a los países desarrollados, que son los que tienen el dinero. La crisis se ha instalado en esos países y en la Unión Europea hay una realidad que es la gran caída del euro frente al dólar, por lo cual nuestros compradores que utilizan dicha moneda están en una situación de ajuste automático, con un claro perjuicio para la recaudación de la empresa, y los que compran en dólares están pidiendo directamente altos porcentajes de rebaja en los precios de venta.

Dentro de todo, tratamos de ser optimistas. Nosotros vendemos alimentos y es pensable que va a haber recortes en otro tipo de bienes, pero indudablemente, en estos momentos, los mercados internacionales están con una luz roja permanente y va a haber un impacto importante, por lo menos en los precios. Todavía no estamos notando una caída pronunciada de la demanda, aunque sí de los precios. Pero tal vez en pocos días podríamos hacer un diagnóstico más exacto de la situación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la visita.

Personalmente me queda una pregunta que no quiero que contesten ahora porque sería muy largo de desarrollar, pero refiere a la perspectiva de los recursos pesqueros en el Uruguay. Me gustaría que quedara para otra vez el tema relativo a qué perspectiva tiene este sector empresarial con respecto a la sostenibilidad en el tiempo de esa importante fuente de recursos.

La versión taquigráfica de esta Comisión será enviada al Banco de Seguros del Estado, a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Industria, Energía y Minería, Defensa Nacional y Salud Pública, a la Presidencia de la República, al Banco de Previsión Social, a la DGI, a la Intendencia Municipal de Montevideo y a la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Representantes, ya que a ellos les fue enviada la anterior y nos parece justo que tengan la otra campana.

SEÑORA PASSADA.- Propongo que también sea enviada al SUNTMA y al PIT-CNT.

SEÑOR PRESIDENTE.- Así se hará.

Se levanta la reunión.